

임금보조금 사업의 효과분석 :

장기구직자 고용촉진 장려금에 대한 미시적 효과분석*

정연택

(충남대학교)

김원정

(충남대학교)

[요약]

본 연구는 객관화된 평가들의 제시를 위해 '목적 기준 효과분석 방법'을 도입, 평가 기준을 제시한 후 하나의 사례로서 고용보험의 임금보조금 사업인 장기구직자 고용촉진 장려금 사업의 효과를 분석하였다. 본 연구는 근로자와 사업장에 대한 효과를 분석하는 미시적 분석이며, 자료로는 고용보험 DB와 고용정보 DB를 이용하였다.

분석 결과 지원 대상자는 대부분 취약계층이었으며, 일정 기간 경과 후 사업 참가자의 취업률이 비참가자에 비해 유의하게 높으며, 지원으로 인한 취업률 제고효과가 있음을 확인하였다. 그러나 취업할 경우 임금은 비참가자에 비해 낮았으며, 임시 향상효과도 부정적이지만 유의미하지 않았다. 지원인원은 사업장의 고용량에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 취약계층에 대한 지원이 고용량의 확대에도 영향을 미칠 수 있음을 시사하였다.

주제어: 임금보조금, 고용보험, 장기구직자 고용촉진장려금, 목적에 근거한 평가, 효과분석

1. 문제제기

고용보험이 도입된 지 10년이 지난 현재까지도 고용안정사업의 효과에 대해서는 논란이 분분하다. 논란의 핵심에는 임금보조금제도를 통해 실업자가 될 근로자의 고용을 유지해 줌으로써 산업 합리화가 지연된다거나, 보험료의 징수가 임금비용 상승을 초래하여 기업 활동이 위축된다거나, 기업의 자발

* 본 연구는 대전노동청의 연구용역 "충청지역 취약계층의 고용지원방안 연구" 보고서의 데이터를 이용하여 이론적 배경과 방법론을 보완, 통계 분석을 추가하여 새로이 집필한 것이다. 자료사용을 허락하신 당시 대전종합고용센터장 권호안님께 감사한다.

적 고용확대에 보조금을 지원함으로써 사중손실이 발생한다거나, 취업이 어려운 근로자 간 대체효과로 인해 순고용효과가 작게 나타난다는 등의 부정적인 평가들이 포함되어 있다(Fay, 1996: 18; 김동현·박의경, 2000; 금재호·김동현·김복순·김정우·이규용·장지연, 2003).¹⁾ 이에 반해 임금보조금이 실업을 예방 혹은 지연시켜 근로자에게 실업에 대비할 여유를 준다거나, 취약계층의 고용을 지원하여 노동시장 문제집단의 자립을 돕는다는 등 고용안정사업에 대한 긍정적인 평가를 하는 연구들도 존재한다(김동현·박의경, 2000; 김주섭·이규용·김정우, 2002).

이러한 배경 하에서 고용안정사업의 효과를 쉽게 단언할 수 없으며, 사중효과나 대체효과 존재를 부정하기도 어렵다. 그러나 기존 연구들의 상이한 평가들은 다양한 이유들로 한계를 나타내고 있다: 첫째, 방법론적으로 보아 대부분의 연구가 제한적 표본에 대한 설문조사에 근거하여 효과를 측정함으로써 객관적 타당성을 확보하지 못하고 있다.²⁾ 둘째, 금재호 외(2003)와 이규용·김용현(2004)의 연구를 제외하면 장기적인 관점에서 고용안정사업, 특히 임금보조금 사업의 효과를 분석한 연구가 거의 없어, 단기 효과보다는 장기적 효과가 더욱 중요시 되는 사업에 대한 평가로는 적절하다고 보기 힘들다. 셋째, 비록 한국의 노동시장이 외국에 비해 지역적으로 균형을 이룬다 하더라도 지역 간 상이성이 존재하기 때문에 보다 유사성을 가진 국지적 노동시장을 대상으로 함으로써 노동시장의 내·외부적 요인을 통제할 필요성이 주장된다. 즉 노동시장 정책 이외 요인에 의한 효과를 배제하기 위해서는 노동시장을 세분화 하여 정책 효과를 평가할 필요가 있다.

본 연구는 임금보조금 사업에 대한 평가의 모호성과 방법론적 부적절성에 대한 비판을 출발점으로 삼아, 기존 연구들 보다 명확한 효과분석 기준과 향상된 방법론을 가지고, 실천 학문으로서 사회복지학의 평가가 목적에 근거한 평가를 일차적 평가방법이 되어야 함을 주장하는 동시에, 그 사례로서 고용보험의 고용안정사업 중 하나의 사업인 장기구직자 고용촉진 보조금 사업의 효과를 분석한다. 이는 장기구직자 고용촉진 사업이 1999년 7월 도입되어 시행된 지 상당 기간이 경과하였고, 노동시장의 취약계층을 대상으로 하여 사업의 목적이 비교적 객관화하기 쉬우며, 지원 대상자가 다른 사업에 비해 많기 때문에 하나의 사례로 적절하다고 판단하였기 때문이다.

본 연구는 사업에 대한 평가 중 미시적 평가로서 기존연구의 한계로 지적된 세 가지를 개선하기 위해 기존 연구와 차별성을 갖는 네 가지 사항을 강조하고자 한다.³⁾

첫째, 사업의 효과를 장기적으로 평가하기 위하여 사업 시행 후 적어도 1년 이상이 경과하여 평가하고자 한다. 사회정책의 효과를 정책 집행 당시의 효과로만 파악한다면 항상 긍정적 효과가 많은 반면, 일정 기간이 경과한 후에는 즉각적 효과가 많이 사라지고 일상화된 효과를 확인할 수 있다고 보기 때문이다. 물론 본 연구에서도 사업장의 고용효과와 관련하여서는 단기적인 효과만을 관찰한다. 들

- 1) 사중효과는 지원받지 않아도 고용할 사람을 지원한 경우에, 대체효과는 특정 그룹이 지원됨으로 인해 다른 그룹이 취업되지 않는 경우에, 구축효과(전치효과)는 지원으로 인해 지원 사업장이 시장 경쟁에서 비교우위를 차지하게 되어 비지원 사업장을 도태시킬 경우에 발생한다. 페이(Fay, 1996: 7)는 순효과를 (직접적) 총효과에서 사중효과, 대체효과 및 전치효과(displacement effect)를 뺀 효과라고 보았으며, 범죄감소나 건강증진 등 간접효과와 고려는 불가능하다고 보았다.
- 2) 금재호 외(2003)의 연구자들도 설문을 통한 고용효과 추정의 초보성을 지적하였다.
- 3) 여기서 미시적 효과란 사업장이나 근로자 개인에 대한 효과나 그 합을, 거시적 효과란 지역이나 국민경제에 대한 효과를 의미한다(Fitzenberger·Speckesser, 2000: 360참조).

째, 노동시장 외부적 요인을 지역적으로 통제하기 위해서는 동질적인 지역을 대상으로 해야 하는데, 본 연구에서는 대전·충남북 지역만을 대상으로 한다. 셋째, 표본에 대한 설문조사가 아니라 전수에 대한 자료가 있는 고용보험 DB나 고용정보 DB를 활용한다. DB는 항목이 적다는 단점에도 불구하고 자료에 대한 신뢰성이 높다는 장점이 있다. 마지막으로 본 연구는 목표에 근거한 평가를 지향하고자 한다. 즉 평가의 기준을 보다 명확하게 하기 위해 사업의 목표를 보다 구체적으로 설정하여 이에 근거하여 평가를 시도한다는 점에서 기존 연구들과 차이가 있다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 2절에서 노동시장정책 분석에 대한 방법론과 임금보조금 사업의 효과에 대한 기존 연구 결과를 검토한 후, 3절에서는 본 연구의 자료 및 분석방법에 대해 살펴본다. 4절에서는 사업별로 자료의 분석결과를 제시하고, 마지막 5절에서 연구의 요약과 함께 이론적 및 실천적 시사점을 찾고자 한다.

2. 선행연구의 방법론 및 연구결과 검토

노동시장정책에 대한 효과분석은 다른 사회정책에 대한 효과분석과 유사하게, 크게 양적 및 질적 분석으로 나눌 수 있으며, 양적 효과분석은 다시 미시적 및 거시적 분석과 비용-효과 분석으로 나눌 수 있다. 미시적 분석에는 사업 참가자나 사업주에 대한 기술적 분석과 통제집단과의 비교를 통한 효과 분석이 포함되며, 그 기준은 대상자 적합성이나 행태 변화, 고용효과 등이 된다. 거시적 분석에는 전국이나 지역 단위의 총고용양이나 실업을 변화, 임금변동에 대한 분석이 포함된다. 비용-효과 분석은 미시적 및 거시적 단위에서 투입된 비용과 그 효과를 비교하는데, 효과 자체에 대한 논란 때문에 많은 연구가 이루어지지 못하고 있다. 질적인 연구로는 집행 구조 분석이나 과정 분석이 포함된다.⁴⁾ 일반적으로 프로그램의 큰 틀에서 프로그램의 존재여부를 가리고자 할 경우 또는 보다 거시적인 안목에서 프로그램을 평가하고자 하는 경우에는 계량화된 방법을 사용하는 기술적 분석, 미시적 및 거시적 효과분석 또는 비용-효과분석 등의 방법을 많이 사용하며, 보상수준, 수혜집단의 선정, 프로그램의 종류, 프로그램 지속기간, 실업급여와의 조화 등 프로그램의 구체적 설계를 위해서는 계량화된 방식에 따른 효과분석 보다는 과정분석이나 기술적 분석을 많이 사용한다(Calmfors, 1994: 28이하 참조). 지금까지 적극적 노동시장정책에 대한 계량적 연구는 미시적 효과분석과 거시적 효과분석에 집중하였으며, 비용-효과분석에 대한 일부 연구가 존재한다(Fitzenberger·Speckesser, 2000: 358).

여기서는 본 연구의 방법론인 미시적 분석방법에 초점을 맞추어 임금 보조금 사업에 대한 1995년 이후 국내외 선행연구의 결과들과 그 방법론에 대해 간략하게 소개한다.

4) 이 구분은 독일 연방고용기구 산하 노동시장 및 직업연구소(IAB)의 평가보고서 구분을 참조한 것이다. IAB의 Forschungsbericht 02/2005부터 08/2005와 피텐베르크·스펙에터서(Fitzenberger·Speckesser, 2000)를 참조.

1) 외국의 선행연구

여기서는 주로 유럽의 임금보조금 사업에 대한 연구결과를 살펴보면, 유의하여야 할 점은 국가별로 지원 조건이 상이하다는 점이다. 임금보조금 사업에 대한 미시적 연구결과를 근로자에 대한 취업효과와 사업장의 고용양 증대효과로 구분하여 간략하게 살펴보자.⁵⁾

먼저 근로자의 고용유지 또는 취업효과 분석의 연구결과를 살펴보면, 애니켄(Jaenichen, 1999)은 지원대상 근로자의 71.5%가 사업 6개월 후 계속 고용되었음을 확인하였는데, 이는 규정상 6개월 이상의 지원을 받을 경우 6개월 이상 고용해야 하기 때문인 것으로 해석되었다(Buslei-Steiner, 2000: 59 재인용). 또 다른 연구에서 애니켄(Jaenichen, 2002)은 임금보조금 사업의 실업기간 단축효과가 얼마나 존재하는가를 설문지와 실업보험 DB 자료를 근거로 2년 동안 추적한 자료를 사용하여 분석하였는데, 통제집단을 두고 비교한 결과 지원받은 대상자의 실업 확률이 유의미하게 낮고, 실업기간이 유의미하게 짧은 것으로 평가하였다. 레시너와 게르핀(Lechner · Gerfin, 2000)은 스위스의 임금보조금(Zwischenverdienste) 사업 등에 대한 평가연구에서 실험집단과 통제집단으로 구분하여 분석하였는데, 그 결과 임금보조금 사업의 경우만 취업에 유의미한 긍정적 효과를 보였다고 결론지었다. 오스트레일리아의 임금 보조금 사업에 대한 조사 결과를 보면 사업 시행 후 6개월 후 조사에서 사업참가자는 사업 비참가자에 비해 보다 높은 (60 대 30) 고용률을 보인 것으로 나타났다(DOL, 1995; Fay, 1996: 19 재인용).

이제 사업장의 고용양 증대효과에 대해서 살펴보자. 고용양 증대는 지원 대상의 취업효과에서 사중효과나 대체효과를 제외한 값으로 측정되는데, 사중효과나 대체효과에 대한 연구는 원래 거시적 효과 연구에서 명확하게 나타나지만, 현재까지는 미시적 평가, 특히 사업주에 대한 설문조사를 통해 주로 이루어져 왔다. 애니켄(Jaenichen, 1999)은 사업주의 28%가 임금보조금 지원이 없었더라도 동일한 사람을, 19%는 다른 사람을 고용하였을 것이라고 응답한 조사결과를 통해 고용양 증대 효과가 높지 않은 것으로 분석하였다(Buslei-Steiner, 2000: 59 재인용). 또한 벨기에에서 사업주를 대상으로 한 설문조사 결과 임금보조금 사업의 경우 53%의 사중효과와 36%의 대체효과가 존재하는 것으로 나타났으며 순고용효과는 미미한 것으로 나타났다(Van der Linden, 1995; Fay, 1996: 18 재인용).

이상 임금보조금 사업에 대한 외국의 선행연구들을 보면 취업효과는 유의미하게 긍정적으로 나타난 경우가 많았지만, 고용양 증대에 대해서는 사중효과나 대체효과로 인해 지원으로 인한 고용이 50% 미만으로 감소함을 보여주고 있다. 이들 결과를 페이의 연구(Fay, 1996: 20, 55)를 빌어 요약하면 임금 보조금 사업의 공통된 결과는 대체로 사중효과와 대체효과가 상당히 존재하며, 긍정적 영향이 있는 단기적 효과가 장기적으로 어떤 영향을 미치는가에 대해서는 단정적으로 말하기 힘들다.

5) 거시경제적 효과 분석의 예로는 슈미트·모슬레이·힐베트·슈츠(Schmid · Mosley · Hilbet · Schütz, 1999)와 코닝과 모슬레이(Koning · Mosley, 2001)의 편저에 수록된 경험연구들을 들 수 있는데, 이들 연구들은 전국적 노동시장에 대하여 임금보조금 사업이 미친 영향을 실업 또는 취업, 임금변화를 중심으로 분석하였다. 지면 관계상 자세한 언급은 하지 않는다.

2) 한국의 선행연구

임금보조금 사업들은 이미 고용된 사람에 대한 지원인 고용유지지원과 노동시장 문제집단의 취업 을 촉진하기 위한 지원인 고용촉진지원으로 나눌 수 있는데, 지면 관계상 취약계층 고용지원 사업의 미시적 효과분석 연구만을 살펴본다.⁶⁾ 여기서는 기존 연구들을 사업의 효과 평가 기준별, 즉 수혜자 적절성, 재취업 소요기간 단축, 임금효과, 고용양 증가 등으로 분류하여 서술한다.

먼저 수혜자 적절성에 대해 장지연·김정우(2002)는 DB 분석을 통하여 고령자, 여성, 장기실업자 에 대한 임금보조금이 과연 고용가능성이 낮은 집단을 대상으로 하는가를 평가하였는데, 그 집중도가 높은 것으로 나타났다. 재취업 소요기간 단축효과에 대해 금재호 외(2003)는 고용보험 DB 자료를 사 용한 분석을 통해 여성 및 장기실업자 고용촉진 장려금의 수급자는 비수급자에 비해 재취업 소요기간 이 짧은 것으로 분석하였다. 임금효과에 대한 분석에서 금재호 외(2003)는 DB분석을 통해 고령자신 규고용촉진 장려금과 여성가장고용촉진장려금의 수급자들은 비수급자들에 비해 재취업시 임금이 유 의미하게 낮은 것으로, 여성재고용장려금과 고령자재고용장려금은 유의미하지 않은 것으로 평가하였 다. 고용양 확대와 관련하여 장지연·김정우(2002)는 고용 확대의 순효과를 분석하기 위하여 사업주 에 대한 설문조사를 실시하였는데, 고령자고용촉진장려금의 경우 사중손실과 대체효과는 각각 92.3% 와 18.7%로, 여성가장고용촉진장려금의 대체효과는 7.6%로 아주 낮은 것으로 나타났다.

주지하다시피, 국내의 기존연구들은 DB나 설문조사를 통해 분석을 시도하였으나 장기적인 효과분 석은 거의 시도되지 않았고, 평가 기준을 명확하고 체계적으로 드러내지 않아, 연구자의 주관적인 기 준 제시에 의한 단편적 효과분석이라는 인상을 갖게 한다.

3) 선행연구의 분석 방법과 한계

노동시장정책의 효과분석을 위한 자료수집 방법은 다양한데, 관찰과 면접(질적 연구의 경우), 설문 조사(사용자나 참가자에 대한 면접을 통해 사중효과, 대체효과를 측정, 신뢰성 적음), 프로그램 수행 후 자료(프로그램 종료 후 참가자의 노동시장에서의 위치를 추적함, 결과에 대한 신뢰성 적음), 임의 할당 실험(임의로 프로그램 참가자를 결정하여 통제집단과 실험집단을 비교), 준실험(사후 분석으로 통제집단을 자료를 근거로 조성하여 실험집단과 비교) 방법이 사용된다(Fay, 1996: 9).

임의할당 실험은 준실험 상황에서 보다는 표집 시 선별 오류를 피할 수 있다는 장점을 가지지만 집 행과 병행한 효과분석이 이루어져야 하기 때문에 행정적, 기술적 및 비용적으로 상당한 어려움이 있

6) 고용안정사업의 거시적 효과분석 연구로는 김태성(1999), 김동헌·박의경(2000), 유길상(2003)을 들 수 있다. 특히 유길상은 비용-효과 분석도 실시하였다. 또한 임금보조금 사업 중 고용유지지원금 제 도를 분석대상으로 한 연구에는 황덕순(1999), 김동헌·김미란·이주환(1999), 김동헌·박의경 (2000), 김주섭 외(2002), 이규용·김용현(2004)의 연구가 있다. 또한 고용촉진 장려금에 포함되는 채용장려금에 대한 연구로는 황덕순(1999)과 김동헌·박의경(2000)이 있는데, 지면 관계상 이에 대 한 서술도 생략한다.

다. 비록 준실험이나 임의할당 실험이 다른 자료수집 방식에 비해서는 문제가 적지만 기존 연구에서는 몇 가지 문제점이 지적되는데, 첫째, 임의 할당 실험에서도 선별 오류가 발생할 수 있으며(직업안정기관의 직원을 통한), 둘째, 실험을 통한 추정에서 내적 타당도의 문제가 야기될 수 있는데, 이는 참가자 개인별 효과를 다루는 것이 아니라 참가자 전체의 집합적 또는 평균적 효과를 다루기 때문이며⁷⁾, 셋째, 실험 시에 귀무가설의 정의가 명확하게 되어야 하는데, 그렇지 못하다는 것이다(Fitzenberger·Speckesser, 2000: 360).

특히 준실험의 경우 선별 오류를 줄이기 위해서는 선별 시 주의를 기울여야 하며, 여러 모델을 사용한 결과를 비교, 모델 적합성 검증(specification test)을 거쳐 가장 적절한 모델을 사용하여야 한다고 주장된다(Fay, 1996: 10). 경향점수 배열(propensity score matching) 방식이나(Smith, 2000 참조), 조건부 차이추정(Heckman et al., 1999)은 이러한 오류를 피하기 위한 다른 방법으로 사용된다. 시간 경과로 인하여 다른 영향요소가 노동시장 상황을 변화시키기 때문에 발생하는 내적타당도 문제도 고려하지 못한다는 비판이 존재한다.⁸⁾

방법론에 대한 외국의 논의에서 노동경제학자들은 아직까지 통제집단과 실험집단의 선별에 대한 문제를 해결하기 힘들기 때문에 이를 최소화하기 위한 노력을 하고 있으며, 내적 타당도 문제의 해결을 위해 노력하고 있다.

한국의 선행 연구들은 2000년까지의 초기 연구에서는 통제집단과의 비교연구가 존재하지 않았으나, 2002년 이후 통제집단을 설정하여 비교하는 연구들이 주를 이루고 있다(특히 금재호 외, 2003). 또한 앞서 언급한 바와 같이 거시적 효과연구가 일부 존재하지만 아직은 외부적 변수의 고려 등이 체계적으로 이루어지지 않고 있다.

3. 연구 방법

본 연구는 장기구직자 고용촉진 사업의 근로자와 사업장에 대한 효과를 분석하는 미시적 평가연구이며, 그 방법으로는 준실험 설계에 의하여 실험집단과 통제(비교)집단을 설정하여 기술 분석, 차이검증, 회귀분석, 로지스틱 회귀분석 등을 통해 양 그룹을 비교하여 임금보조금 사업 중 장기구직자 고용촉진 사업의 효과를 비교 분석한다.

본 절에서는 먼저 서론에서 언급한 목적에 근거한 평가 방식을 간략하게 서술하고, 평가 기준을 제시한 후 조사대상과 자료 그리고 분석방법에 대하여 서술한다.

7) 헤크만·라론드·스미스(Heckman·Lalonde·Smith, 1997)는 이러한 평균에 의한 추정 오류에서 벗어나기 위해 효과의 분포를 별개로 살펴보았으며, 분포를 살펴봄으로써 그 한계를 벗어나고자 하였다.

8) 임금보조금 사업 참가자의 경우 노동시장 참가 직전에 노동시장 상황의 악화를 체험하여(아센펠트의 하강이라 불림) 사업에 참가하게 되는 경우가 많기 때문에 시간의 경과에 따른 표집상 왜곡이 발생할 가능성이 많다. 이러한 왜곡을 피하기 위해서는 장기적으로 프로그램 전후 효과를 근거로 추정하는 것이 바람직하다(Fitzenberger·Speckesser, 2000: 361).

1) 사업 목적에 근거한 평가

정책이나 사업의 평가 기준은 당연히 정책 또는 사업의 목표가 되어야 하는데, 대부분의 정책에 대해서는 법령의 1조에 추상적이고 우선순위가 불명확한 목적이 언급될 뿐 평가 기준이 될 만한 정책 목표가 설정되어 있지 않다. 특히 개별적인 사업에 대해서는 법령 뿐 아니라 행정기관의 규정집에도 그 목적이 기록되어 있지 않는 경우가 많다. 이는 고용촉진장려금 제도에도 해당하지만, 그럼에도 불구하고 본 연구는 행정관청의 문서나 전문가들의 연구에 근거하여 목적을 설정하고자 한다. 고용촉진장려금제도에 대하여, 노동부(2005: 22)는 취약계층을 대상으로 하여 실업의 구조적 악화를 방지하고 신규 실업자의 노동시장 진입을 촉진하기 위한 제도로 보며, 금재호 외(2003: 196)는 추가적인 일자리 창출의 목적 외에 사회적 약자를 보호하고 이들을 노동시장에 통합시키고자 하는 궁극적인 목적을 지니는 제도로 본다.⁹⁾

이를 배경으로 연구자가 설정한 목적은 첫째, 한계근로자의 생계를 보장하기 위한 대상자의 적합성 평가, 둘째, 취약 계층의 취업가능성 확대(취업을 제고 효과 또는 근로동기 강화 효과), 셋째, 임금(상승)효과(비참가자와의 임금비교), 넷째, 직업능력 향상효과, 다섯째, 단순 고용양 및 총 고용양의 증대 효과 등이다.¹⁰⁾

본 연구는 자료의 한계로 인하여 위에 설정한 목적 모두에 대한 평가가 가능하지 않은데, 근로자에 대해서는 대상자의 적합성(취약계층 여부확인), 취업률 제고, 임금(상승) 효과, 직업능력 향상효과를, 사업장에 대해서는 단순 고용양 증대에 대한 효과를 살펴보고자 한다. 지역 노동시장 내 총 고용양 증대 효과는 거시적 평가를 필요로 하는데, 본 연구의 미시적 성격으로 인해 살펴보지 않는다.

9) 참고로 캄포어스(Calmfors, 1994: 13f)는 적극적 노동시장정책의 효과를 취업알선 충족(matching)에 대한 효과(집중적 알선을 통한 효과), 노동 참가에 대한 효과(장기실업자에 대한 사업을 통해 노동시장참가를 제고), 노동시장에서의 경쟁에 대한 효과, 사중손실과 대체효과, 지원금 등 임금 설정으로 인한 전치효과(displacement effects), 생산성 효과(직업훈련을 통한), 근로 테스트 효과(사업참가에 대한 동의), 일반균형 조세 효과, 다른 정책에 대한 반향 등으로 구분하였다. 페이(Fay, 1996: 8)는 노동시장정책에 대한 분석이 개인에 대한 하나의 프로그램의 효과가 순 사회이득을 창출할 만큼 큰가, 그리고 지출된 재원이 달성할 수 있는 최선의 결과인가 등을 포함해야 하지만 현실적으로 효과 분석들은 첫 번째 문제에 집중하고 있다고 밝혔다.

10) 다시 한번 강조하지만 노동시장정책의 효과를 평가할 때 조심해야 할 것은 사중효과(근로자 개인 측면에서는 자력으로 취업할 수 있는 사람에 대한 지원 시 대상자 선택이 잘못된 것이며, 사업장 측면에서는 해당 근로자를 고용하려고 했던 경우 사중효과 발생, 고용양의 확대가 지원받은 근로자의 수보다 적게 나타남), 대체효과(지원으로 인하여 해당 근로자를 고용한 경우 다른 근로자의 고용기회 감소, 즉 총 고용양의 확대가 이루어지지 않음), 전치효과(지원받은 근로자를 고용한 사업장과 일반 근로자를 고용한 사업장간의 경쟁 왜곡효과, 시장기능의 왜곡) 등을 고려해야 한다는 것이다. 그러나 이 효과들은 원래 거시적 연구(총 고용량 증대 효과)와 관련이 깊고, 자료의 부족으로 인해 본 연구에서는 살펴보지 않는다.

2) 조사 대상 및 자료

본 연구는 고용보험 DB와 고용정보 DB를 이용하여 고용안정사업의 장기구직자 고용촉진장려금(2004년 10월 1일부터 신규고용촉진장려금으로 명칭 변경)을 지원받은 대전 및 충청지역의 사업장과 근로자를 대상으로 효과분석을 실시한다.¹¹⁾

분석에 사용되는 자료는 근로자에 대한 자료와 사업장에 대한 자료로 구분되는데, 근로자에 대한 자료는 고용정보(work-net) DB와 고용보험 DB에서 추출하였으며 2003년 7월 1일 현재 대전과 충청 지역에서 장기 구직자로 등록되었던 7,340명 전수를 비교집단(통제집단), 동일한 시점에 장기구직자 고용촉진 장려금을 지급받고 있던 471명을 실험집단으로 하였다. 이는 앞서 언급한 선행연구의 준실험 설계의 한계를 극복하기 위해 동일한 특성을 갖는 두 그룹을 비교하기 위한 것이다. 이들 개별 근로자에 대해서는 성별, 연령, 학력 등 개인적 특성과 지원 이전의 직장관련 사항에 대한 자료 그리고 지원관련 항목들이 존재한다. 이들 자료는 근로자에 대한 효과분석, 즉 대상자 적합성, 취업률, 직업능력 향상, 임금효과 등의 기준을 분석하는데 사용된다.

사업장에 대한 자료는 고용보험 DB에서 추출하였으며, 2004년 4/4분기 이후 지원받은 사업장 205개소를 실험집단으로, 지원 받지 않은 사업장 중 111개소를 비교집단으로 설정하였다. 비교집단은 대전과 충청지역에서 고용보험에 가입한 사업장 290,923개소를 업종 및 규모를 고려하여 다차원적 할당 표집 방식으로 추출한 것이다. 사업장 자료는 단순 고용양 확대에 대한 효과를 분석하는데 사용된다.

유의하여야 할 점은 준실험 설계에 따라 실험집단과 전적으로 동일한 특성을 가진 통제집단(비교집단) 구성이 불가능하기 때문에 일정한 편이가 발생할 수 있다는 것이며, 이 때문에 비교집단이라는 용어를 사용한다.¹²⁾

3) 분석절차

앞의 목적에 근거한 기준에 따라 평가가 진행되며, 구체적인 절차는 다음과 같다.

첫째, 근로자에 대해서는 장려금 지원 및 비지원 대상자간의 개인적 특성과 직업 관련 특성을 비교하여 대상자의 적합성을 확인한다. 이는 기술적 분석에 근거하여 이루어진다.

둘째, 취업률 제고에 대한 효과는 장려금 지원 시작시점에서 약 2년이 경과한 후의 사업 참가 및

11) 장기구직자 고용촉진 장려금은 1999년 7월 도입되었으며, 6개월 이상 구직자로 등록된 실업자들을 고용안정센터가 알선하여 사업주가 고용할 경우 지원되었다. 지원 금액은 60만원이었다. 2004년 10월 1일 규정개정에 의해 이 사업은 고령자, 청년, 여성, 장애인과 함께 신규고용촉진 장려금으로 분류되었고, 주요 규정이 변경되었는데, 대상자에 대한 알선요건이 폐지되었고, 지원기간이 1년으로, 지원 금액은 최초 6개월간 60만원, 이후 6개월간 30만원으로 변경되었다.

12) 앞서 언급한 바와 같이 실험설계 시에도 편이가 발생할 수 있으며, 이는 노동시장 정책 평가에서 해결되기 힘든 문제점으로 지적되고 있다. 본 연구의 <표 1>에서도 사업참가자와 비참가자간 특성 차이가 일부 나타나고 있다.

비참가 그룹 간 취업여부를 비교하여 평가한다. 이를 위해 개인 및 직업별 특성을 통제하여, 독립변수인 장려금 지원여부가 종속변수인 취업여부에 미치는 영향력을 로지스틱 회귀분석을 통해 살펴본다. 또한 사업 참가자만을 대상으로 지원기간의 취업여부에 대한 효과도 로지스틱 회귀분석을 통해 알아본다.¹³⁾

셋째, 임금(증대) 효과는 사업 시행 이전 시점에 취업 경력이 있고 사업 시작 후 약 2년이 경과한 시점에 취업상태에 있는 자만을 대상으로 하여 월급여액의 증가 효과를 분석한다. 분석도구로는 다중 회귀분석(OLS)을 사용하며 먼저 다른 변인들을 통제한 상태에서 장려금 지원여부라는 독립변인이 종속변인인 사업 시행 이후 시점의 월급여액(로그)에 어떠한 영향력을 미치는지를 분석한다. 또한 사업 참가자만을 대상으로 지원기간의 월급여액에 대한 영향력도 회귀분석(OLS)을 통해 추가적으로 살펴본다. 유의할 사항은 고용보험 DB의 월급여액은 취업 시점의 최초임금액만을 반영하므로 자료 분석에 한계를 가진다는 점이다.

넷째, 직업능력 향상효과는 이에 대한 직접적 자료가 없기 때문에 참가전 기간 동안의 직종과 참가 후 기간의 직종 간 이동에 대한 통계를 통해 간접적으로 확인한다. 참가자의 직종 이동과 비참가자의 직종 이동 중 상향 및 하향 이동의 비율을 비교하여 분석된다.

다섯째, 사업장의 고용양 확대효과는 장려금 지원 및 비지원 사업장의 2001년 1분기 이후 고용양 변화 추이 그래프를 통해 살펴본다. 또한 그래프를 통해 가시적으로 고용양 확대가 확인되면, 장려금 지원여부가 피보험자수에 통계적으로 유의미한 수준의 영향을 미치는지를 회귀분석을 통해 살펴본다. 지원 사업장에 대해서는 지원인원의 크기에 따른 피보험자수에 대한 회귀분석을 추가적으로 실시한다. 단순 고용양 증대가 확인되면, 장려금 지원 및 비지원사업장 간의 사업 시행 전후 시점 고용양 변화율에 대한 차이검증을 실시하여 간접적인 고용양 확대 효과를 살펴본다. 유의할 점은 고용에 영향을 미치는 변수가 다양하지만 DB 항목에 포함되지 않는 변수가 있어 해석에 유의를 요한다는 것이다.

4. 분석결과

분석결과는 앞의 목적에 근거한 평가 기준에 따라 서술하는데, 우선 사업 참가 및 비참가 근로자와 지원 및 비지원 사업장에 대한 기술 통계 결과를 제시한 후, 취약계층여부를 확인한다. 뒤이어 취업률 제고 효과, 임금(상승)효과, 직업능력 향상효과, 사업장의 고용양 확대효과 등을 살펴본다. 직업능력 향상효과와 고용정보 DB와 고용보험 DB를 통해 직접적으로 확인가능한 항목이 없기 때문에 종사자의 직종분포 변동을 통해 간접적으로 살펴본다. 고용양 확대효과를 제외한 나머지 기준들은 모두 근로자에 대한 자료를 근거로 효과분석이 이루어지며, 고용양 확대효과는 사업장에 대한 자료를 근거로 이루어진다.

13) 당시 장기구직자 고용촉진 장려금의 경우 정액(60만원)의 장려금이 지급되어 기간과 총지원금액이 동일하다.

1) 분석대상에 대한 기술통계

사업 참가자 그룹과 비참가자 그룹을 실험 및 비교집단으로 나누어 살펴보는데, 먼저 근로자에 대하여 서술한 후 사업장에 대해 서술한다. 앞서 언급한 바와 같이 근로자는 2003년 7월을 기준으로 선별한 것이고, 사업장은 2004년 10월을 기준으로 선별한 것이다.

(1) 근로자에 대한 기술통계

2003년 7월 1일 현재 장기구직자로 등록되었던 충청지역의 근로자 중 장기구직자 고용촉진 장려금의 지원 및 비지원자에 대한 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

지원대상자의 특성을 살펴보면, 성별로는 남성이 273명(58.0%)으로 여성보다 많았으며, 연령별로는 25-30세 미만이 142명(30.1%)으로 가장 많았고, 평균연령은 약 35세이었다. 학력별로는 고졸자가 227명(48.2%)으로 전체의 절반가량을 차지하였고, 이어서 초대졸이 104명(22.1%), 대졸이 101명(21.4%)의 순으로 나타났다. 이전 경력은 없음이 102명(21.7%), 있음이 369명(78.3%)이었는데, 이전 경력자 중 사무직원이 125명(33.9%)으로 많고, 기능원 및 관련근로자와 단순노무근로자는 73명(19.8%)과 71명(19.2%)이었다. 월급여액은 평균 약 88만원이며, 60-80만원의 임금을 받은 근로자가 109명(29.5%)으로 가장 많았다.

<표 1> 사업 참가자 및 비참가자의 지원 전후 개인적 및 직업 특성 비교

구분	항목	변수값	지원대상(N=471)		비지원대상(N=7,340)	
			빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
일반적 특성	성별	남	273	58.0	3190	43.5
		여	198	42.0	4150	56.5
	연령	25세 미만	21	4.5	203	2.8
		25세 이상 - 30세 미만	142	30.1	1077	14.7
		30세 이상 - 35세 미만	119	25.3	1161	15.8
		35세 이상 - 40세 미만	62	13.2	728	9.9
		40세 이상 - 45세 미만	36	7.6	564	7.7
		45세 이상 - 50세 미만	36	7.6	590	8.0
		50세 이상 - 55세 미만	22	4.7	697	9.5
		55세 이상 - 60세 미만	14	3.0	1003	13.7
		60세 이상	19	4.0	1317	17.9
		평균	35.37		44.35	
		표준편차	9.95		13.30	
	학력	초등졸	14	3.0	2232	30.4
		중졸	23	4.9	751	10.2
		고졸	227	48.2	1878	25.6
		초대	104	22.1	1100	15.0
		대졸	101	21.4	1331	18.1
		석사이상	2	0.4	46	0.6

<표 1> 계속

이전 경력 ¹⁾	경력	이전경력 없음	102	21.7	2749	37.5	
		이전경력 있음	369	78.3	4591	62.5	
	직종		고위임직원 및 관리자	10	2.7	93	2.0
			전문가	13	3.5	93	2.0
			기술공 및 준전문가	36	9.8	285	6.2
			사무직원	125	33.9	1252	27.3
			서비스, 시장판매 근로자	32	8.7	369	8.0
			기능원 및 관련근로자	73	19.8	922	20.1
			장치기계조작, 조립원	9	2.4	183	4.0
			농업 및 어업 숙련근로자	-	-	12	0.3
	월급여 액		단순노무근로자	71	19.2	1382	30.1
			60만원 미만	68	18.4	1087	23.7
			60 - 80만원 미만	109	29.5	1301	28.3
			80 - 100만원 미만	82	22.2	926	20.2
			100 - 120만원 미만	50	13.6	539	11.7
			120 - 150만원 미만	38	10.3	338	7.4
			150 -200만원 미만	16	4.3	250	5.4
			200 -300만원 미만	5	1.4	113	2.5
			300만원 이상	1	0.3	37	0.8
	평균		877,655		883,113		
	표준편차		410,196		551,263		
26개월 이후 특성 ²⁾	취업	취업	지원사업장 계속고용	152	32.3	930	12.7
			타사업장 고용	101	21.4		
		비취업	218	46.3	6410	87.3	
	구직		구직 신청함	43	19.3	368	5.7
			구직신청 하지않음	175	80.2	6042	94.3
	직종		고위임직원 및 관리자	5	2.0	10	1.1
			전문가	4	1.6	21	2.3
			기술공 및 준전문가	31	12.3	70	7.5
			사무직원	105	41.5	306	32.9
			서비스, 시장판매 근로자	17	6.7	91	9.8
			기능원 및 관련근로자	38	15.0	110	11.8
			장치기계조작, 조립원	9	3.6	24	2.6
			단순노무근로자	44	17.4	298	32.0
	월급여 액		60만원 미만	8	3.2	68	7.3
			60 - 80만원 미만	87	34.4	228	24.5
			80 - 100만원 미만	71	28.1	223	24.0
			100 - 120만원 미만	32	12.6	158	17.0
			120 - 150만원 미만	36	14.2	138	14.8
			150 -200만원 미만	12	4.7	84	9.0
200 -300만원 미만			5	2.0	28	3.0	
300만원 이상			2	0.8	3	0.3	
			평균		981,606		1,018,214
	표준편차		660,109		415,491		

주: 1) 직종과 월급여액은 기준시점인 2003년 7월 이전 취업경력이 있는 대상자에 대해서만 분석한 결과임; 지원대상자(N=369), 비지원대상자(N=4591)

2) 직종과 월급여액은 기준시점인 2005년 9월 이후 취업상태에 있는 대상자에 대해서만 분석한 결과임; 지원대상자(N=253), 비지원대상자(N=930)

비교집단인 2003년 7월 현재 장기구직자로 등록한 대상자는 총 7,340명이었는데, 여성이 4,150명(56.5%)으로 남성보다 많았다. 평균연령은 약 44세로 실험집단에 비해 약 9세 정도 높았으며, 60세 이상의 고연령층이 1,317명(17.9%)으로 가장 많았다. 학력별로는 초등졸이 2,232명(30.4%), 고졸이 1,878(25.6%), 대졸 이상이 1,377명(18.1%)이었다. 이전 경력은 없음이 2,749명(37.5%), 있음이 4,591명(62.5%)으로 사업 참가자의 경우보다 이전 경력이 없는 대상자 비중이 15.8% 높게 나타났다. 이전 직종별로는 단순노무직이 1,382명(30.1%)으로 가장 많으며, 다음으로 사무직이 1,252명(27.3%)이었다. 지원 이후에 대해서는 이후에 서술한다.

(2) 사업장에 대한 기술통계

여기서는 장기구직자 신규고용촉진장려금의 지원 및 비지원 사업장의 일반적 특성을 살펴본다. 유의하여야 할 점은 지원 사업장이라 하더라도 기준 시점인 2004년 10월보다 늦은 시점부터 지원받기 시작했거나 지원을 받다가 중단한 사업장이 있으며 이 경우 지원받지 않은 기간은 아래의 기술통계에서 제외되었다는 점이다.

먼저 <표 2>에서 상시근로자를 기준으로 한 규모별 분포를 살펴보면, 지원 사업장의 경우 5인 미만이 90개소(48.4%), 5-9인이 41개소(22.0%), 10-29인이 36개소(19.4%), 30-99인이 11개소(5.9%), 100인 이상이 8개소(4.3%)이었다. 비지원 사업장도 5인 미만이 53개소(47.8%), 5-9인이 26개소(23.4%), 10-29인이 22개소(19.8%), 30-99인이 4개소(3.6%), 100인 이상이 6개소(5.4%)로 지원 사업장과 유사한 분포를 보였다.

업종별로는 지원 및 비지원사업장 각각이 사업서비스업에 49개소(23.9%)와 22개소(19.8%), 제조업에 46개소(22.4%)와 24개소(21.6%), 도소매업에 32개소(15.6%)와 15개소(13.5%)로 치중되어 나타났다. 반면 광업, 전기·가스 및 수도사업, 통신업, 금융 및 보험업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 오락·문화 및 운동서비스업의 업종에 대해서는 지원 및 비지원사업장 모두 1% 이하의 낮은 분포를 보였다.

<표 2> 장기구직자 고용촉진장려금 지원 및 비지원사업장에 대한 기술통계

항목	구분	지원사업장(N=206)	비지원사업장(N=111)
규모	5인 미만	90(48.4%)	53(47.8%)
	5-9인	41(22.0%)	26(23.4%)
	10-29인	36(19.4%)	22(19.8%)
	30-99인	11(5.9%)	4(3.6%)
	100인 이상	8(4.3%)	6(5.4%)

<표 2> 계속

업 종	광업	1(0.5%)	1(0.9%)
	제조업	46(22.4%)	24(21.6%)
	전기, 가스 및 수도사업	1(0.5%)	1(0.9%)
	건설업	20(9.8%)	10(9.0%)
	도소매업	32(15.6%)	15(13.5%)
	숙박 및 음식점업	1(0.5%)	5(4.5%)
	운수업	4(2.0%)	5(4.5%)
	통신업	2(1.0%)	0(0%)
	금융 및 보험업	0(0%)	1(0.9%)
	부동산 및 임대업	6(2.9%)	4(3.6%)
	사업서비스업	49(23.9%)	22(19.8%)
	공공·사회보장행정, 국방	2(1.0%)	0(0%)
	교육서비스업	10(4.9%)	6(5.4%)
	보건 및 사회복지사업	6(2.9%)	6(5.4%)
	오락, 문화 및 운동서비스업	1(0.5%)	0(0%)
	기타공공, 수리, 개인서비스업	24(11.7%)	11(0.2%)

주: 2004년 10월 통합된 신규고용촉진장려금 중 2004년 10월에서 2005년 6월까지 장기구직자에 대한 지원을 받은 사업장만을 분석함

한편 장려금 지원사업장의 지원 관련 사항에 대한 기술통계 결과는 <표 3>과 같다.

사업장당 분기별 지원인원은 평균 1.31명, 최대 25명으로 나타났으며, 지원금액은 평균 143만원, 최고 1,548만원이었다. 지원기간은 평균 1.76분기로 나타났다. 사업장의 피보험자 대비 지원인원은 평균 20.94%로 최소 0.39%에서 소규모사업장의 경우 최대 100%에 이르기도 하였다. 고용안정보험료 산정 임금 대비 지원금액의 비율은 평균 12.47%로 최소 0.06%에서 최대 66.67%인 것으로 나타났다.

<표 3> 장기구직자 신규고용촉진장려금 지원사업장에 대한 기술통계

기술통계	분기평균 지원인원 (명)	분기평균 지원금액 (만원)	총 지원기간 (분기)	분기평균 피보험자 수(명)	분기평균 고용안정 임금총액 (만원)	분기평균 피보험자 대비지원 인원(%)	분기평균고 용안정임금 총액 대비지원 금액(%)
N	186	186	186	186	186	186	186
평균	1.31	143	1.76	20.05	6,734	20.94	12.47
표준편차	1.85	135	0.75	48.18	17,459	19.38	14.27
최소값	1.00	22	1.00	1.00	113	0.39	0.06
최대값	25.00	1,548	3.00	415.00	131,550	100.00	66.67

주: 2004년 10월 통합된 신규고용촉진장려금 중 2004년 10월에서 2005년 6월까지 장기구직자에 대한 지원을 받은 사업장만을 분석함

- 2) 지원인원과 피보험자는 해당 분기말에 남아있는 인원만을 포함함.
- 3) 지원기간은 해당 분기말을 기준으로 계산하였음.
- 4) 지원분기 평균 피보험자대비 지원인원(%)은 (지원분기 평균 지원인원/지원분기 평균 피보험자*100)으로 계산함.
- 5) 지원분기 평균 고용안정임금총액대비 지원금액(%)은 (지원분기 평균 지원금액/지원분기 평균고용안정임금총액*100)으로 계산함.

2) 취약계층여부 확인(대상자 적합성)

장기구직자 고용촉진장려금 사업의 효과 중 가장 중요한 것은 대상자의 적합성에 대한 것이다. 장기구직자로 등록되었으므로 지원의 형식적 요건은 갖추었으나, 지원대상자로 간주하기 어려운 경우가 있는지를 앞의 <표 1>을 근거로 살펴보자. 먼저 사업 참가자 그룹만을 살펴보면, 학력별로는 석사 이상이 2명, 이전경력 월급여액별로는 200만원 이상이 6명(1.7%), 이전경력 직종별로는 고위 임직원 및 관리자와 전문가가 각각 10명(2.7%)과 13명(3.5%)으로 나타나, 장려금 지원이 부적합한 사례가 소수 존재하였다. 그러나 사업비참가자에 비해 사업 참가자는 상대적으로 남성이 많고, 연령도 적으며, 학력도 높은 것으로 나타났다. 또한 이전 경력자도 많음을 감안할 때 장기구직자 중 상대적으로 취업여건이 나은 사람에게 장려금이 지원되었음을 확인할 수 있다. 다만 지원 전 직종 분포는 유사하며 임금 수준도 유사하게 나타났다.

요약하자면 장기구직자 고용촉진장려금의 지원대상은 절대적으로 볼 때 노동시장에서 일반적으로 취업여건이 좋은 사람은 소수만을 지원하고 있지만, 지원받지 못한 장기구직자와의 비교를 통해 상대적으로 볼 때 반드시 가장 열악한 장기구직자가 지원받은 것은 아님을 알 수 있다. 이는 장기구직자로 등록한 후 접촉이 끊기거나 알선을 거부하는 경우가 있기 때문에 확정적인 평가로 보기는 어려우며, 다른 여러 요인에 대한 질적인 연구가 필요할 것으로 판단된다.

3) 취업률 제고 효과

취업률 제고 효과는 장려금 지원 시점에서 약 2년(26개월)이 경과한 이후 취업률을 기술통계 결과로부터 살펴보고, 회귀분석을 통해 지원관련 특성의 영향력을 통계적으로 검증하여 살펴본다.

앞의 <표 1>에서 볼 수 있듯이 2005년 9월 1일 현재 전체 사업참가자 471명의 1/3 정도인 152명(32.3%)은 지원받은 사업장에 계속 고용되어 있었으며, 타사업장으로 이직은 101명(21.4%), 미취업상태는 218명(46.3%)으로 각각 나타났다. 미취업자 218명 중 구직신청을 한 경우는 43명(19.3%)에 그치고 있다. 한편 2003년 7월 장기구직자로 등록되었던 사업비참가자 7,240명의 경우 2005년 9월 현재 취업자는 930명(12.7%)으로 취업률이 사업참가자의 53.7% 보다 낮았다. 또한 비취업자 6,410명 가운데 구직신청을 한 경우는 368명(5.7%)에 불과하였다.

비교 대상의 특성을 보다 동일하게 통제하기 위해 취업자 중 이전경력이 있는 장기구직자만을 대상으로 취업여부를 종속변수로 하는 로지스틱(Logistic) 회귀분석을 실시하였다. 분석은 장려금 지원

여부는 독립변수로, 개인 및 직업관련 특성은 통제변수로 설정하여 실시하였는데, <표 4>에서 볼 수 있듯이 지원여부의 취업에 대한 영향력은 통계적으로 유의미하였다. 즉 사업에 참가한 장기구직자가 비참가자에 비해 취업 가능성이 높아짐을 알 수 있다.

<표 4> 장려금 지원여부의 취업효과 분석

구분	항목	B	S.E.	Exp(B)
	(상수)	-2.553***	.251	.078
일반사항	연령	-.013**	.005	.987
	남성	.162	.100	1.176
	대졸이상	.040	.120	1.040
이전경력	경력 있음	.337*	.149	1.401
	고위임직원+(준)전문가	.162	.152	1.176
	사무직	.290	.189	1.336
	단순노무직	-.208	.164	.812
현재 직장 채용경로	직업안정기관	23.126	3149.794	1.105E+10
	공채+연고자소개	23.753	1664.604	2.069E+10
지원특성	장려금 지원여부	1.620***	.144	5.051
모형 요약	N		7811	
	-2LL		3317.0	
	Model Chi-square		3325.72***	
	예측정확율		93.9%	

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

주: 종속변인은 2005년 9월 현재 취업여부임

장려금 지원의 취업 가능성에 대한 긍정적인 영향력을 확인함에 따라, 장려금을 지원 받은 장기구직자만을 대상으로 장려금 지원기간의 취업효과를 로지스틱(Logistic) 회귀분석으로 검증하였다. <표 5>의 분석결과, 장려금 지원기간은 사업 시행 26개월 이후의 취업여부에 유의미한 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 5> 사업참가자에 대한 지원기간의 취업효과 분석

		B	S.E.	Exp(B)
	(상수)	-1.748**	.637	.174
일반사항	연령	.025	.014	1.025
	남성	-.058	.285	.943
	대졸이상	-.492	.285	.611
이전경력	경력 있음	-.085	.406	.918
	고위임직원+(준)전문가	.865	.473	2.374
	사무직	.695	.386	2.003
	단순노무직	-.834	.494	.434

<표 5> 계속

현재 직장 채용경로	직업안정기관 공채+연고자소개	22.152 22.315	4170.357 4364.828	4,172,917,601 4,913,243,180
지원특성	장려금 지원기간	.000	.002	1.000
모형 요약	N -2LL Model Chi-square 예측정확률		471 336.989 313.352*** 83.0%	

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

주: 종속변인은 2005년 9월 현재 취업여부임

요약하면 장기구직자 고용촉진사업의 참가여부는 취업률 제고에 긍정적인 영향을 미치고 있지만, 사업참가자 중 지원기간에 따른 취업률 제고 효과는 확인할 수 없는 것으로 나타났다. 이는 이전의 금제호외의 재취업기간 관련 연구와 유사한 경향의 결과를 보여주는 것이다.

4) 임금효과

임금효과는 이전 경력이 있는 동시에 사업 시행 26개월 이후 취업상태인 장기구직자를 대상으로, 장려금 지원이 월급여액의 증가에 영향을 미치는지를 알아보기 위한 것이다. 임금효과 분석에 앞서 지원 사업장에 계속 고용된 참가자와 직장 이동한 참가자 그리고 비참가자 등 세 그룹으로 분류하여 장려금 지원 이전 및 장려금 지원 26개월 이후 취업 직장의 최초월급여액에 대하여 차이검증을 실시하였다. 이는 고용보험 DB의 월급여액이 취업 시점의 최초임금액만을 반영한다는 한계, 특히 사업참가자의 경우 지원된 사업장에 계속 고용될 경우 해당 근로자의 임금은 장려금 지원 당시의 임금과 동일하다는 한계를 극복하기 위하여 연구자가 고안한 분석이다.¹⁴⁾ <표 6>은 계속고용 대상자만이 이전 및 이후 임금 간의 월급여액의 차이가 나타나지 않음을 보여주고 있다.

<표 6> 장려금 지원 이전 및 이후 최초월급여액의 차이분석

	장려금 지원 대상자				장려금 비지원 대상자	
	계속고용		타직장으로 이직		이전	이후
	이전	이후	이전	이후		
평균	898,855	939,217	866,740	976,760	932,144	1,119,017
표준편차	365,277	368,421	313,164	297,610	639,200	491,198
최소값	225,050	60,000	258,500	600,000	60,000	480,000
최대값	1,950,000	2,150,000	2,000,000	2,097,000	9,440,000	3,360,000

14) 즉 모든 대상자에 대하여 동일하게 임금상승율을 반영하지 못한다는 전제 하에 가능한 한 동일한 특성을 갖는 대상자로 대상을 축소하여 회귀분석을 실시하였다.

<표 6> 계속

N	122	78	704
t	-.859	-2.249*	-6.151***
df	242	154	1406

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

본격적인 임금효과 분석은 임금분포가 평균 이하에 치우쳐 낮은 임금을 받는 장기구직자가 많았으므로, 이러한 편차를 줄이고자 월급여액의 로그값을 이용하여 회귀분석(OLS)을 실시한다.

<표 7> 장기구직자 고용촉진장려금 지원여부의 임금효과 분석

구분	항목	B	S.E.	t
	(상수)	4.762	.162	29.333***
일반사항	연령	-.002	.001	-3.096**
	남성	.105	.011	9.964***
	고졸	.020	.017	1.166
	대졸이상	.046	.020	2.318*
이전경력	전문가	.033	.016	2.099*
	사무직	.019	.013	1.530
	단순노무직	-.005	.014	-.393
	근속기간(일)	1.824E-05	.000	3.596***
	이전월급여액(로그)	.207	.028	7.485***
현재직장 채용경로	직업안정기관	-.011	.016	-.712
	공채+연고자소개	-.006	.010	-.616
지원특성	장려금 지원여부	-.079	.012	-6.383***
모형 요약	N	904		
	R ² (수정R ²)	.327(.318)		
	F	36.068***		

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

주: 종속변인은 2005년 9월 현재 취업 직장에서의 최초월급여액에 대한 로그값임

<표 7>은 다른 변인들을 통제한 상태에서 사업 시행 이후 임금에 대한 장려금 지원여부의 효과를 알아보기 위해 설정된 분석모형으로, 장려금 지원여부는 임금(로그)에 대해 유의미한 수준에서 음(-)의 값을 가지는 것으로 나타났다. 즉 장려금을 지원받은 대상자가 비지원 대상자에 비해 임금수준이 낮음을 알 수 있다. 비록 표로 제시하지는 않지만 임금상승율을 종속변수로 하여 회귀분석한 결과도 일부 변수의 유의미성이 달라지기는 하지만 지원여부에 대한 t값은 -4.373***으로 유사한 결과를 보였다(R²=0.509, F=76.942***). 이러한 결과는 금재호 외(2003)의 연구결과와 유사하지만 최초임금액만을 반영하는 자료의 제한점을 고려하여 조심스럽게 해석되어야 한다.¹⁵⁾

한편 장려금 사업 참가여부가 장기구직자의 임금에 부정적인 영향을 미침을 확인함에 따라, 사업 참가기간에 따른 임금효과를 알아보기 위해 이전 경력이 있는 장려금 지원자만을 대상으로 지원기간의 월급여액(로그)에 대한 회귀분석(OLS)을 실시하였다.

<표 8> 사업참가자에 대한 지원기간의 임금효과 분석

		B	S.E.	t
	(상수)	4.840	.428	11.296***
일반사항	연령	-.001	.002	-.669
	남성	.073	.026	2.853**
	고졸	-.014	.050	-.281
	대출이상	-.006	.054	-.108
이전경력	전문가	.055	.034	1.631
	사무직	.061	.030	2.055*
	단순노무직	.034	.039	.882
	근속기간(일)	2.639E-05	.000	1.497
	이전월급여액(로그)	.179	.075	2.397*
현재직장 채용경로	직업안정기관	.010	.028	.377
	공채+연고자소개	.037	.030	1.251
지원특성	장려금 지원기간(일)	.000	.000	-.550
모형 요약	N	200		
	R ² (수정R ²)	.136(.081)		
	F	2.459**		

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

주: 종속변인은 2005년 9월 현재 취업 직장에서의 최초월급여액에 대한 로그값임

<표 8>에서 나타나듯이 장려금 지원기간은 사업 시행 26개월 이후 취업 직장의 임금에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 표로 제시하지는 않지만 임금인상율을 종속변수로 한 회귀분석 결과도 일부 변수의 유의미성이 달라지지만 장려금 지원기간의 t값이 -0.178(R²=0.414, F=10.960***)로 나타나 유의미한 효과를 확인할 수 없었다. 이 결과는 앞서서와 같이 동일한 직장 내에서의 임금상승분을 반영하지 않은 자료를 사용한 것으로 결과 해석에 주의가 필요하다¹⁶⁾.

- 15) 그러나 연구자들은 지원 사업장에 계속 고용된 사업참가자들의 임금상승분이 반영되지 못했다는 한계를 극복하기 위해 계속 고용된 사업참가자에 대해서는 비교집단인 사업비참가자의 이전경력 대비 임금상승률인 12.8%를 반영하여 임금을 조정하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 모형의 F=36.069***, R²(수정R²)=0.327(.318)이었으며, 장려금 지원여부 변수의 B=-4.80, S.E.=.021, t=-22.618***(p<.001***)로 <표 7>과 유사한 결과를 보여 이 결과가 어느 정도는 신뢰성을 갖는다고 생각한다.
- 16) 계속고용 대상자에 비교집단인 비지원대상자의 평균임금인상률 12.7680%를 반영한 값으로 동일한 회귀분석을 시행한 결과, 모형의 F=2.459**(p<.01**), R²(수정R²)=.136(.081)이었으며, 장려금 지원받음 변수의 B=.000, S.E.=.001, t=.724로 <표 8>과 동일하게 유의미한 영향력은 나타나지 않음

5) 직업능력 향상효과(직종이동 분석)

직업능력 향상효과는 숙련도의 유지나 향상 그리고 근로동기의 유지 및 강화 등으로 표현될 수 있는데, 여기서는 자료상의 한계로 인해 사업 참가자와 비참가자의 지원 이전 및 지원 이후의 직종 이동의 차이를 분석함으로써 직업능력 향상 정도를 간접적으로 평가하고자 한다. 이는 장려금의 지원이 취업에는 긍정적인 효과가, 임금에는 부정적인 효과가 있음을 확인한 후 지원 후 취업상의 일자리의 질에 대한 고려를 살펴보는 것으로 볼 수 있다. 즉 장려금이 규모가 작고 제조업 및 사업서비스업 등의 업종(특히 낮은 임금의 직종)의 사업장에 많이 지원됨으로써 장기구직자의 취업의 질을 보장하지 못할 수 있기 때문에 이전 노동시장경력의 하향 현상을 초래하는지를 확인하기 위한 것이다. 분석대상은 비교집단과의 비교를 위해 장려금 지원 및 비지원자들 중 사업 이전 및 이후 취업경력이 있는 자로 제한하였다.

<표 9> 사업참가자의 직종이동분석

		이 후 직 종								
		관리자	전문가	기술공	사무직	서비스 근로자	기능원	조립원	노무직	전체
이 전 직 종	관리자	2 (33.3)	-	-	3 (50.0)	-	-	-	1 (16.7)	6 (100.0)
	전문가	-	-	1 (14.3)	3 (42.9)	1 (14.3)	-	1 (14.3)	1 (14.3)	7 (100.0)
	기술공	1 (3.7)	3 (11.1)	7 (25.9)	6 (22.2)	3 (11.1)	3 (11.1)	1 (3.7)	3 (11.1)	27 (100.0)
	사무직	1 (1.4)	-	4 (5.4)	48 (64.9)	6 (8.1)	7 (9.5)	2 (2.7)	6 (8.1)	74 (100.0)
	서비스근로자	-	-	2 (12.5)	8 (50.0)	-	4 (25.0)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100.0)
	기능원	1 (2.6)	1 (2.6)	1 (2.6)	11 (28.2)	1 (2.6)	13 (33.3)	2 (5.1)	9 (23.1)	39 (100.0)
	조립원	-	-	1 (16.7)	1 (16.7)	3 (50.0)	-	-	1 (16.7)	6 (100.0)
	단순 노무직	-	-	4 (15.4)	6 (23.1)	-	3 (11.5)	-	13 (50.0)	26 (100.0)
	전체	5 (2.5)	4 (2.0)	20 (10.0)	86 (42.8)	14 (7.0)	30 (14.9)	7 (3.5)	35 (17.4)	201 (100.0)

주: 1) 괄호 안의 값은 이전 직종의 %임

2) 장려금 지원전후 동일한 직종으로 이동한 경우에 대해 음영처리하였음

을 확인하였다.

<표 9>는 사업참가자의 직종이동의 분석 결과로, 동일 직종으로 이동한 경우는 사무직이 48명(64.9%), 노무직이 13명(50.0%), 기능원이 13명(33.3%)이었다. 직종의 하향이동(음영의 우측) 현상은 관리자에서 사무직으로가 3명(50.0%), 전문가에서 사무직으로가 3명(42.9%), 서비스근로자에서 기능원으로도 4명(25.0%)의 순이었으며, 상향이동(음영의 좌측)은 사무직에서 서비스근로자가 8명(50.0%), 조립원에서 서비스근로자가 3명(50.0%)으로 많았다. 전체적으로 직종의 유지가 83명(41.3%)으로 많았으나, 하향이동이 66명(32.8%)으로 상향이동의 52명(25.9%) 보다 많은 것으로 나타났다.

<표 10> 장려금 비지원대상자의 직종이동분석

		이 후 직 종								전체
		관리자	전문가	기술공	사무직	서비스근로자	기능원	조립원	노무직	
이 전 직 종	관리자	4 (18.2)		3 (13.6)	6 (27.3)	1 (4.5)	4 (18.2)	-	4 (18.2)	22 (100.0)
	전문가	1 (7.1)	4 (28.6)	1 (7.1)	4 (28.6)	-	2 (14.3)	-	2 (14.3)	14 (100.0)
	기술공	1 (1.7)	4 (6.7)	12 (20.0)	15 (25.0)	6 (10.0)	9 (15.0)	4 (6.7)	9 (15.0)	60 (100.0)
	사무직	4 (1.6)	4 (1.6)	19 (7.8)	153 (62.7)	17 (7.0)	15 (6.1)	3 (1.2)	29 (11.9)	244 (100.0)
	서비스근로자	-	2 (3.3)	3 (4.9)	19 (31.1)	17 (27.9)	7 (11.5)	1 (1.6)	12 (19.7)	61 (100.0)
	농어업근로자	-	-	-	-	-	3 (100.0)	-	-	3 (100.0)
	기능원	-	2 (1.9)	9 (8.6)	14 (13.3)	10 (9.5)	25 (23.8)	4 (3.8)	41 (39.0)	105 (100.0)
	조립원	-	-	2 (11.1)	3 (16.7)	2 (11.1)	1 (5.6)	2 (11.1)	8 (44.4)	18 (100.0)
	단순노무직	-	-	7 (4.0)	34 (19.2)	18 (10.2)	18 (10.2)	8 (4.5)	92 (52.0)	177 (100.0)
전체	10 (1.4)	16 (2.3)	56 (8.0)	248 (35.2)	71 (10.1)	84 (11.9)	22 (3.1)	197 (28.0)	704 (100.0)	

주: 1) 괄호 안의 값은 이전 직종의 %임

2) 장려금 지원전후 동일한 직종으로 이동한 경우에 대해 음영처리하였음

<표 10>은 장려금 비지원대상자의 직종이동 분석결과인데, 전체적으로 직종의 유지가 309명(43.9%), 하향이동이 210명(29.8%), 상향이동이 185명(26.3%)으로 나타나 장려금 지원대상자에 비해 상대적으로 상향이동의 비중이 높고 하향이동의 비중은 낮게 나타났다. 그러나 장려금 지원 및 비지원자 간 직종이동의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다($\chi^2=0.717$). 이 결과는 사업참가자 및 비참가자의 인구

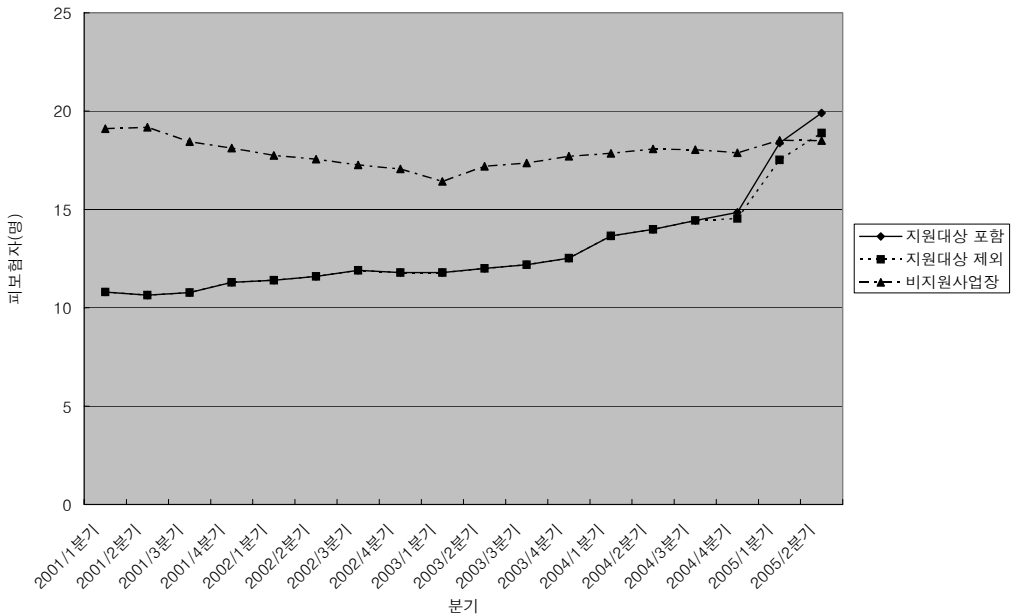
학적 특성을 통제하지 않은 상태의 결과이기 때문에 해석에서 주의를 요한다. 요약하자면 절대적으로 볼 경우 사업참가자는 직종의 상향이동보다 하향이동이 많은 것으로 나타났으며, 절대적으로는 부정적으로 볼 수 있다. 그러나 사업비참가자와 비교할 경우 하향이동의 비율이 높기는 하지만 유의미한 차이가 없었기 때문에 직업능력의 향상효과는 상대적으로는 중립적이라고 평가할 수 있다.

6) 사업장의 고용양 증가

사업장의 고용양 증가는 사업장의 피보험자수 증가로 확인되는데, 먼저 실험집단과 비교집단의 피보험자수 추이를 그래프로 확인한 후, 자료수집이 가능한 변수를 통제하여 회귀분석의 통계검증을 실시한다. 피보험자수의 변화에 긍정적 영향을 미쳤을 경우 지원 전후 지원 및 비지원 사업장간의 증가율 차이를 통해 간접적 고용확대효과를 확인한다.

(1) 피보험자수 추이

장려금의 사업장에 대한 효과분석을 위해서는 장기구직자 고용촉진장려금이 신규고용촉진장려금으로 통합된 2004년 10월 이후부터 2005년 6월까지의 기간 동안 충청지역의 지원 및 비지원 사업장을 비교하고자 한다.



<그림 1> 신규고용촉진장려금 지원 및 비지원사업장 피보험자추이

<그림 1>은 지원 및 비지원 사업장의 2001년 1분기 이후 분기별 피보험자수 추이를 나타낸 것이다. 지원 이전 시기에는 비지원 사업장의 피보험자수가 많았으며, 지원 사업장과의 피보험자 수 차이가

감소하는 추세에 있지만, 지원 시기인 2004년 10월 이후에는 그 차이가 감소될 뿐 아니라 역전되는 현상이 나타나고 있다. 즉 가시적으로 지원 사업장의 피보험자수가 증가됨을 확인할 수 있다.

(2) 지원에 의한 피보험자수 증가 효과

앞의 <그림 1>에서 지원사업장의 피보험자수의 증가가 확인됨에 따라, 통계적 검증을 위하여 지원 및 비지원 사업장을 대상으로 장려금 지원기간 동안의 분기평균 피보험자수를 종속변수로 하는 회귀 분석을 실시하였다.

<표 11>에 나타나듯이, 사업장의 규모 및 업종특성과 이전연도 분기평균 피보험자수를 통제하여 장려금 지원여부의 영향력을 살펴본 결과 피보험자수에 대해 통계적으로 유의미한 효과는 없는 것으로 나타났다. 유의하여야 할 점은 일반적으로 사업장의 근로자수에 영향을 미치는 변수로는 이외에 매출액이나 순이익, 주문액 등이 추가되지만 자료의 한계로 이러한 변수가 포함되지 않아 해석상 유의를 요한다는 것이다. 그러나 비교집단과 업종이나 규모가 유사하기 때문에 이러한 변수가 분석에 포함되지 않았지만 간접적으로 통제되었을 가능성이 많은 것으로 보인다.

<표 11> 장기구직자 신규고용촉진장려금 지원여부의 피보험자수 증가효과분석

	B(Beta)	S.E.	t
상수	44.665	5.114	8.734***
이전연도 분기평균 피보험자수	.777(.681)	.038	20.417***
규모1(10인미만)	-42.410(-.484)	4.649	-9.122***
규모2(10-29인)	-38.964(-.388)	4.645	-8.388***
업종1(제조업)	-5.509(-.057)	2.466	-2.234*
업종2(사업서비스업)	-2.541(-.027)	2.449	-1.038
업종3(개인서비스업)	-1.143(-.009)	3.051	-.375
장려금 지원여부	2.991(.036)	1.908	1.567
N	297		
R ² (수정R ²)	.848(.844)		
F	230.349***		

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

- 주: 1) 종속변수는 2004년 4분기부터 2005년 2분기까지의 분기평균 피보험자수임
 2) 전년도분기평균피보험자수는 2003년도 1분기부터 4분기까지의 분기평균 값임
 3) 괄호 안의 값을 1로 더미화하였음

장려금 사업의 지원인원이 피보험자수에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 분석을 위해 장려금을 지원받은 사업장만을 대상으로 회귀분석을 실시하였다. <표 12>에서 나타나듯이 장려금 지원인원은 사업장의 피보험자수에 유의미한 양(+)의 효과를 가지는 것으로 나타났으며, 고용에 영향을 미치는 다른 변수들을 통제하지 않아 해석에 주의가 필요하다. 또한 베타값이 크지 않기 때문에(0.081) 유의미하지만 직접적 고용효과가 크지 않으며, 사중효과가 있는 것으로 해석될 수 있다.

<표 12> 장기구직자 신규고용촉진장려금 지원인원의 피보험자수 증가효과분석

	B(Beta)	S.E.	t
(상수)	44.993	7.228	6.225***
전년도분기평균피보험자수	.777(.676)	.051	15.308***
규모1(10인미만)	-40.841(-.455)	6.509	-6.275***
규모2(10-29인)	-37.624(-.363)	6.720	-5.599***
업종1(제조업)	-6.021(-.060)	3.790	-1.589
업종2(사업서비스업)	-5.707(-.060)	3.638	-1.569
업종3(개인서비스업)	-2.463(-.020)	4.541	-.542
장려금 지원인원	1.804(.081)	.818	2.204*
N	186		
R ² (수정R ²)	.795(.787)		
F	98.361***		

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

- 주: 1) 종속변수는 2004년 4분기부터 2005년 2분기까지의 분기평균 피보험자수임
 2) 전년도분기평균피보험자수는 2003년도 1분기부터 4분기까지의 분기평균 값임
 3) 괄호안의 값을 1로 더미화하였음

요약하자면 장려금의 지원여부는 사업장의 고용증대에 유의미한 효과가 없지만, 지원 인원이 많아질 경우 사업장의 피보험자수의 증가효과가 나타나고 있음을 알 수 있다.

(3) 지원여부 및 지원전후 시점의 피보험자 증가율 차이분석

앞의 분석에서 지원인원이 고용량 확대에 대해 영향을 미침을 확인하였는데, 여기서는 절대수의 증가를 넘어서서 증가율 자체, 즉 간접적인 지원효과를 확인하고자 한다.

<표 13> 장려금 지원여부 및 지원전후 피보험자증가율 차이분석

항목	구분	N	Mean	SD	t	df
지원사업장 피보험자 증가율 평균	지원전	122	9.0419	27.99	-1.137	242
	지원후	122	15.6132	57.37		
비지원사업장 피보험자 증가율 평균	지원전	105	.0845	14.92	-1.641	208
	지원후	105	3.6405	16.43		
지원후 - 지원전 피보험자 증가율 평균	지원사업장	122	6.5713	64.55	.483	153
	비지원사업장	105	3.5560	22.42		

- 주: 1) 지원전 증감률은 04년 1,2분기 증감율, 지원후 증감률은 05년 1,2분기 증감률임.
 2) 증감률은 ((해당분기 피보험자수-전분기 피보험자수)/전분기 피보험자수)*100으로 계산하였음.
 3) 전분기 피보험자수가 0으로 증감률 계산시 값이 도출되지 않는 경우를 포함하는 사업장은 분석에서 제외하였음; 지원사업장 중 64개, 비지원사업장 중 6개 사업장이 이에 해당되었음.

<표 13>은 지원 후인 2005년 1분기와 2분기의 평균 피보험자 증가율과 지원 전인 2004년 1분기와 2분기의 평균 피보험자 증가율을 지원 및 비지원 사업장간에 비교한 것이다. 분석결과 지원전후별, 지원여부별로 피보험자 증가율의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 또한 지원 및 비지원 사업장 모두에서 지원이전 보다 지원이후 시기에 피보험자 증가율이 평균적으로 높아짐에 따라, 지원전후 시점별로 지원 및 비지원사업장 간의 피보험자증가율에 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

요약하면 장기구직자 신규고용촉진장려금은 지원인원에 의한 고용량 증가 효과가 유의미하게 나타나지만 그 베타값이 크지 않아 큰 효과는 없으며, 지원으로 인한 간접적인 고용량 증가 효과도 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 또한 비지원 사업장을 포함하여 지원여부가 피보험자수 증가에 미친 영향력도 유의미하지 않게 나타났다. 사업장의 고용량에 영향을 미치는 요인들을 모두 투입하여 분석한 것이 아니기 때문에 조심스럽게 해석되어야 하지만 분석결과로 보면 지원인원이 많아야 고용량 증대효과가 비로소 나타난다고 볼 수 있다.

5. 요약과 시사점

본 연구에서는 장기구직자에 대한 고용촉진장려금을 대상으로 임금보조금의 효과를 대전·충남북 지역에 한정하여 고용보험 DB와 고용정보 DB를 이용하여 평가하였다. 이는 자료의 객관성이 높고 노동시장의 외부적 요인이 통제 가능하였다는 장점을 가지는 반면, 자료의 제약으로 인해 고용에 영향을 미치는 일부 요인을 분석에 포함시키지 못했다는 점에서 한계를 가진다.

본 연구의 이론적인 의의를 제시하면 노동시장정책의 평가 방식을 소개하고 그 중 본 연구가 차지하는 위치를 논의함으로써 향후 노동시장정책이나 사회정책의 평가에 전반적인 접근방식을 소개하였고, 목적에 근거한 기준 설정을 주장하고 이에 근거한 분석을 시도한데 있다고 생각한다. 일반적으로 평가들은 제시되지만 객관화하기 힘들며, 연구자의 자의적 및 단편적인 기준이 많은데, 본 연구의 경우 일단 목적에 근거한 기준을 제시하여 연구자의 주관을 배제하고자 하였다는 것이다. 마지막 의의는 연구방법상 특정 기준에 의한 효과분석을 위해 1년 이상이 경과한 다음 평가를 실시하여 정책 시행 직후 긍정적으로만 나타나는 평가를 중·장기적 관점에서 객관화하고자 하였다는 것이다.

본 연구에서 목적에 근거한 기준으로는 근로자의 취약계층여부(대상의 적합성), 취업률 제고, 임금 효과, 직업능력 향상, 사업장의 고용량 확대 등이다.

평가 결과 첫째, 취약계층의 고용촉진이라는 관점에서 대상자의 학력, 직종, 임금을 고려할 때, 절대적으로 보아 아주 소수만(최대 6%) 대상자 적합성이 떨어지는 것으로 나타났으나, 비교집단과 비교할 경우 장기구직자 중 가장 취업이 힘들다고 보여지는 사람들이 지원받는 것은 아니라는 것을 확인할 수 있었다. 다만 장기구직자로 등록된 사람들 중 상당수가 허수일 수 있고 지원을 받더라도 근로능력이 낮은 경우 사업장에서 거부할 가능성이 있기 때문에 정확한 적합성 여부를 평가하기 위해서는 질적인 추가연구를 필요로 한다. 둘째, 사업 시행 26개월 이상이 경과한 후 참가자들의 취업률을 비교집단과 비교할 때 상당히 높은 것으로 나타났으며, 이는 다른 변수를 통제한 회귀분석 결과에서

도 확인되었다. 셋째, 사업 시행 26개월 이상이 경과한 후 참가자들의 임금을 비교집단과 비교할 경우 오히려 낮은 것으로 나타났는데, 자료의 한계로 인해 조심스럽게 해석되어야 한다. 넷째, 직업능력의 향상이라는 기준을 직종이동분석을 통해 평가한 결과, 사업 참가자가 비참가자에 비해 오히려 하향이동이 많았으나 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 다섯째, 사업장의 고용량 증가에 대하여 확인한 결과 지원인원이 증가하면 고용량이 증가하는 것으로 나타났으나, 그 정도는 크지 않으며 간접적 고용증대효과는 없는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 토대로 정책적 시사점을 마련해 보면 다음과 같다.

첫째, 취약계층에 대한 임금보조금이 취약계층에 속하지 않는 대상자에게 지원될 수 있으며, 반대로 자력으로 취업할 수 있는 근로자를 지원할 경우 부정적인 임금효과가 있을 수 있기 때문에 대상자 적절성을 높이기 위해 2004년 10월부터 사라진 앞선조건이 다시 도입될 필요가 있다.

둘째, 장기구직자 고용촉진 장려금의 경우 취업률 제고효과가 뚜렷하게 나타나기 때문에 유지·강화될 필요가 있다. 다만 현행과 같이 정액의 임금보조금을 지급하는 것과 임금을 비례하는 보조금의 효과에 대해서는 다른 연구가 필요하다.

셋째, 고용량 증대효과 분석에서 지원인원이 고용량 증대에 비록 베타값은 크지 않지만 유의미한 것으로 나타났는데, 고용보험의 고용유지지원 사업과 고용량 증대 내지 유지 효과에서 비교해볼 만하며, 이에 대한 후속 연구가 필요하다고 판단된다. 만약 후속 연구를 통해 유사한 고용량 증대 내지 유지 효과가 확인될 경우 취약계층에 대한 임금보조금 사업은 고용유지 지원사업에 비해 취약계층에 대한 지원이란 목적이 추가될 수 있기 때문에 예산의 우선순위를 취약계층 근로자 중심의 임금보조금 사업으로 전환할 것을 고려할 필요가 있다.

참고문헌

- 김재호·김동현·김복순·김정우·이규용·장지연. 2003. 『고용안정사업의 효율성 평가』. 한국노동연구원.
- 김동현·김미란·이주환. 1999. 『고용유지지원사례 연구와 제도개선방안』. 한국노동연구원.
- 김동현·박의경. 2000. 『고용유지지원금의 효율성 평가』. 한국노동연구원.
- 김주섭·이규용·김정우. 2002. 『고용유지지원제도의 효과 및 개선방안』. 한국노동연구원.
- 김태성. 1999. "고용보험이 실업률에 미치는 영향에 관한 연구". 『사회복지연구』 14: 123-163.
- 노동부. 2005. 사업주와 근로자의 든든한 동반자 고용안정사업.
- 유길상. 2003. "한국 고용보험제도의 정책효과 분석 -정책수혜대상 분석을 중심으로-". 『한국정책학회보』 12(4): 175-201.
- 이규용·김용현. 2004. "고용유지지원금제도의 정책효과 분석". 『한국정책학회보』 13(4): 21-43.
- 장지연·김정우. 2002. 『취약계층에 대한 고용보조금제도의 효과 및 개선방안』. 한국노동연구원.
- 조흥식·김진구. 2000. "한국 고용보험제도의 고용효과: 1997-1998". 『사회복지연구』 15: 215-239.
- 황덕순. 1999. 『소규모사업체 고용안정사업 활용제고방안』. 노동부.
- Buslei, H., and V. Steiner. 2000. "Beschäftigungseffekte und fiskalische Kosten von

- Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich". *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33: 54-67.
- Calmfors, L. 1994. "Active Labour Market Policy and Unemployment - a Framework for the Analysis of Crucial Design Features". *OECD Economic Studies* 22: 7-47.
- De Koning, J., and H.G. Mosley. 2001. *Labour Market Policy and Unemployment: Evaluation of Active Measures in Selected European Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Fay, R. C. 1996. *Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries*. OECD/GD(96)111. Paris; OECD
- Fitzenberger, B., and S. Speckesser. 2000. "Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick." *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33: 357-370.
- Heckman, J., R.J. Lalonde, and J. Smith. 1999. "The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs." in *Handbook of Labour Economics*, edited by Ashenfelter, O., and D. Card. Amsterdam: North Holland: 1865-2097.
- Jaenichen, U. 2002. "Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit." *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35: 327-351.
- Lechner, M., and M. Gerfin. 2000. "Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz auf die individuellen Beschäftigungschancen von Arbeitslosen." *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33.: 396-404.
- Schmid, G., H. Mosley, C., Hilbet, H., Schütz. 1999. "Zur Effektivität aktiver Arbeitsmarktpolitik." *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32: 547-563.

Impact Analysis of the Wage Subsidy Measures : Micro-effect Analysis on Long-term Job-seekers' Grant

Chung, Yun-Tag
(Chungnam National University)

Kim, Won-Jung
(Chungnam National University)

This study begins with the assumption that the existing impact analysis studies did not present determinate criteria on which the studies were based. After we criticized the limitations of existing studies, we presented goal-based criteria and evaluated the long-term job-seekers subsidy as a case. This evaluation study is of micro-effect analysis which focuses on the effects on subsidized employees and employers.

The Findings are: The subsidized employees were appropriately selected and can be taken as having difficulties in the labour market. The employment effect of the subsidy was significantly positive, though the wage effect was significantly negative. The effect of maintaining of skill measured by occupational mobility was positive, but not significant. The effect of increasing the quantity of employments in the subsidized companies were found significant. It could be proposed from the findings that the wage subsidy for the frail labour force is so effective as the subsidy for the employed labour force and could be boosted.

Key words: wage subsidy, unemployment insurance, long-term job-seekers subsidy, goal-based evaluation, impact analysis

[접수일 2006. 3. 15. 게재확정일 2006. 4. 26]